

Alt und/oder Jung in den Betrieben und am Arbeitsmarkt

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

das Thema „Alt und/oder Jung am Arbeitsmarkt und im Betrieb“ ist so facettenreich, dass ich an dieser Stelle nur auf wenige Aspekte eingehen kann. Ich möchte dabei besonderes Gewicht auf die Auseinandersetzung mit einigen gängigen Vorstellungen über die Folgen des demographischen Wandels am Arbeitsmarkt legen, die meines Erachtens so verbreitet wie irreführend sind.

Einige solcher populärer, aber deswegen nicht unbedingt richtiger Szenarien wurden bei obiger Konferenz bereits angesprochen, so z.B. von Herrn Tremmel die Vorstellung eines schon sehr bald, ab 2010, dramatisch schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials mit der Konsequenz eines Fehlens von Arbeitskräften. Diese gängige Vorstellung ist eine große Illusion, die allerdings von interessierter Seite kräftig geschürt wird: Doch dazu später! Eine weitere Korrektur, die ich an dieser Stelle vorab anbringen möchte, betrifft das generelle Gejammere über die Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung. Diese Alterung ist bildlich jedem klar: Im Übergang von der Form des gleichmäßigen Tannenbäumchens bzw. der Pyramide in die Form eines Pilzes oder einer Urne. Natürlich birgt der demographische Wandel und die Alterung unserer Bevölkerung eine Reihe sehr sehr großer Probleme, die Vorstellung aber, dass eine Bevölkerung idealerweise immer in der Form eines Tannenbäumchens sich in ihrer Altersstruktur darzustellen habe, ist naiv. Nur dann, wenn ein permanentes Wachstum der Bevölkerung gewünscht wird bzw. unter Inkaufnahme einer erheblichen Säuglings- und Kindersterblichkeit oder einer hohen Abwanderung bereits in frühen Jahren ist diese Form erreichbar.

1. Einige gängige Irrtümer

Lassen Sie mich zunächst also zu dem kommen, was ich als gefährliche Irrtümer und Vorurteile im Kontext der Themen Demographie und Arbeitsmarkt bezeichne. Dazu einleitend ein Zitat, das der Eröffnungsrede eines Wissenschaftsredakteurs der Wochenzeitung DIE ZEIT bei einer Podiumsdiskussion in der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften im Sommer des Jahres 2003 entstammt und so dem Internet entnommen wurde:

„Im Jahre 2030 werden in Deutschland die über 60Jährigen die Mehrheit der Bevölkerung stellen. Die Lebenserwartung nimmt stetig zu, gegenwärtig jedes Jahr um etwa 3 Monate. Gleichzeitig werden immer weniger Kinder geboren. Die Bevölkerung Deutschlands schrumpft, jedes Jahr um etwa 200.000 Einwohner. Die Sozialsysteme, das resultiert aus diesen Zahlen, werden in naher Zukunft kolabieren. Das ist bekannt“.

Diese Aussagen enthalten zumindest drei falsche Tatsachenbehauptungen, von der apodiktischen und hochgradig interessengeleiteten Schlussfolgerung über das unausweichliche Ende der bestehenden Sozialversicherungssysteme einmal ganz abgesehen. Erstens gehen selbst diejenigen Prognosen, die eine extrem starke Alterung voraussagen, von einem Anteil der über 60-Jährigen von maximal 36% an der Bevölkerung im Jahr 2030 aus – von einer Mehrheit kann also keine Rede sein, weil langfristig der sehr hohe Anteil von maximal 40 Prozent im Jahr 2050 sicher wieder sinken wird. Zweitens kann von einer Erhöhung der Lebenserwartung um drei Monate pro Jahr keine Rede sein. Der tatsächliche Wert lag in den letzten Jahren bei bzw. unter 1,5 Monaten per annum. Es ist zwar richtig, dass immer weniger Kinder geboren werden – und schwache Eltern-/Müttergenerationen führen automatisch zu tendenziell weniger Kindern – aber in letzter Zeit stabilisiert sich dieser Wert in Deutschland bei knapp 1,4 Kindern pro Frau (wobei wir neidvoll auf die Entwicklung der Fertilitätsrate z.B. in Frankreich blicken). Drittens kann von einer Schrumpfung der Bevölkerung Deutschlands um jährlich 200.000 für die Vergangenheit, die Gegenwart und wohl auch die Zukunft nicht gesprochen werden. Im Gegenteil: Sie wächst noch – im Durchschnitt der letzten 10 Jahre gesehen, in um gut 100.000 Einwohner pro Jahr bei einer jährlichen Nettozuwanderung von rund 200.000 Personen.

Mit solchen falschen Aussagen wird Stimmung gemacht – im vorliegenden Fall dieser Konferenz in Potsdam leider auch unwidersprochen von den anwesenden Arbeitsmarktexperten und Jungpolitikern (auch der heute schon erwähnte CDU-Jüngling war bei der Diskussion dabei) und alle haben brav den apodiktischen Satz übersehen – oder mitgetragen? – dass die Sozialsysteme auf jeden Fall nicht haltbar wären.

Meine Damen und Herren, wenn man mit solch falschen Annahmen und Zahlen arbeitet, dann wundert es nicht, dass ein gewünschtes, als feststehend bezeichnetes Ergebnis herauskommt – unbesehen der Realität. So lassen sich dann auch Vorstellungen transportieren, wie sie zum Thema der künftigen Entwicklung des Arbeitsmarktes sich beispielsweise im Gutachten der Hartz-Kommission finden:

„Der demographische Wandel wird sich in den kommenden Jahrzehnten beschleunigen ... Das Erwerbspersonenpotenzial .. wird aber deutlich sinken. Bis zum Jahr 2015 fehlen nach Schätzungen im ungünstigsten Fall rund 7 Mio. Erwerbspersonen, wenn man von einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs von knapp 3 Mio. ausgeht“.

Zugegeben: Auch unser Bundeskanzler hat vor nicht allzu langer Zeit eine Halbierung der Arbeitslosenzahlen um die Hälfte versprochen und sein bayerischer Gegenkandidat, mein Landesvater, hat davon gesprochen, dass auf Grund seiner Politik im strukturschwachen nordbayerischen Raum die Arbeitslosigkeit massiv sinken werde. Man kann dazu nur sagen: Von wegen! Ich werde es als Arbeitsmarktforscher nie verstehen, abgesehen von dem Stichwort Wahlkampf, dass Politiker sich zu solch unsinnigen Versprechungen hinreißen lassen, obwohl sie zum Beispiel durchaus wissen müssten, dass in den letzten Jahrzehnten das Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik Deutschland, gemessen in am Arbeitsmarkt geleisteten Arbeitsstunden, massiv gesunken ist und wir auf mittlere Frist froh sein müssen, wenn die Erwerbsbevölkerung etwas kleiner wird. Die Tatsache aber, dass

ein an die Wand gemalter „Arbeitskräftemangel“ als ungünstigstes Szenario bezeichnet wird, zeigt wies Geistes Kind die entsprechenden Akteure sind! Das Schlimme ist, dass diejenigen, die Vorstellungen wie diejenige von 7 Mio. fehlenden Erwerbspersonen verbreiten, sehr wohl wissen, was sie da tun.

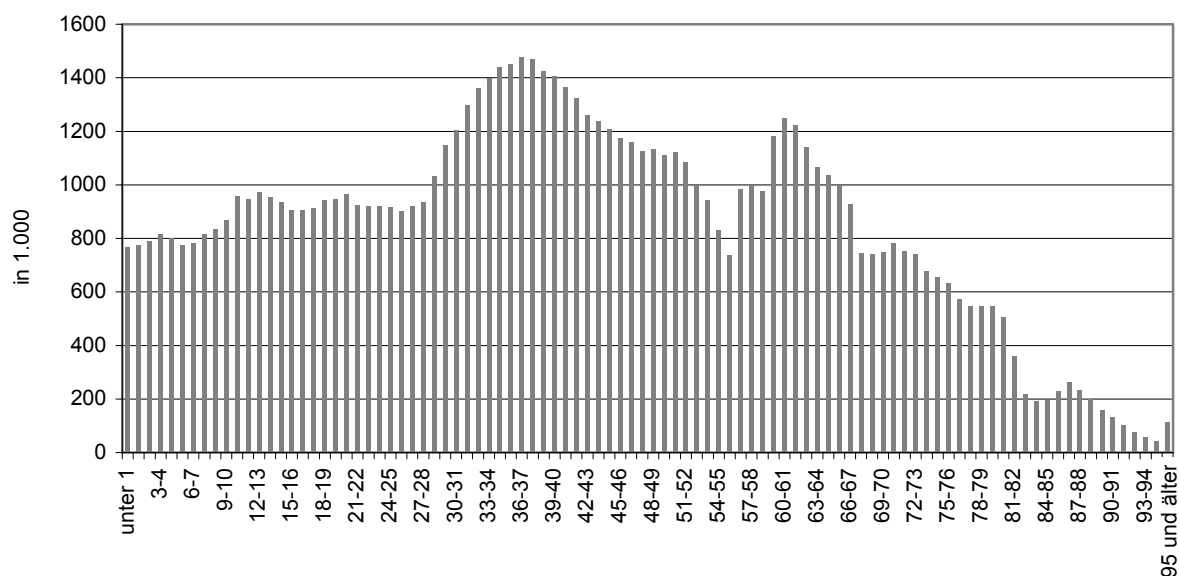
Selbstverständlich gab es das Phänomen fehlender Fachkräfte in bestimmten Berufen, Branchen und Regionen schon in der Vergangenheit. Es wurde aber politisch instrumentalisiert und maßlos übertrieben und wird nun in der Politik mit langfristigen demographischen Prognosen vermischt, um das Phänomen der Massenarbeitslosigkeit zu einem bald vorübergehenden, ja „gar nicht großen“ Problem zu bagatellisieren.

2. Ergebnisse der neuen, 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes

Bevor ich Ihnen im Folgenden Ergebnisse aus der neuen Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes vorstelle, zunächst zum Bestand, also zur Altersstruktur der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2000. Abbildung 1 enthält keinerlei Prognose, sondern nur die Darstellung der Besetzung der einzelnen Altersjahrganggruppen für Deutschland (ohne die sonst übliche Differenzierung nach Geschlecht). Man sieht den Einbruch des 1. Weltkrieges bei den heute über 80Jährigen, man sieht den Einbruch durch den 2. Weltkrieg mit dem kleinen Berg zuvor (das sind die geburtenstarken Jahrgänge bis etwa 1940), dann – nach den Kriegskohorten – den Anstieg hin zum Berg der Babyboomer, den sogenannten Pillenknick und dann gehen die Zahlen – mit sogenannten Echoeffekten – moderat nach unten.

Nun zur Zukunft: Das Statistische Bundesamt hat im Jahr 2003 die 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung vorgelegt. Diese enthält neun Szenarien, die mit unterschiedlichen Annahmen, speziell über die Entwicklung des Aussenwanderungssaldos und der Lebenserwartung, zu recht unterschiedlichen Bevölkerungszahlen für das Jahr 2050 führen. Im niedrigsten Szenario (Variante 1) ergibt sich eine Bevölkerung von dann rund 67 Mio. Personen, im höchsten Szenario (Variante 9) errechnet sich eine kaum geringere Bevölkerungszahl als heute (rund 81 Mio.). Sieht man von den Extremszenarien ab, die von einer Zuwanderung mit einem Aussenwanderungssaldo von nur plus 100.000 Personen per annum in der Zukunft ausgehen – was nach aller Wahrscheinlichkeit zu niedrig gegriffen ist –, so ist den anderen Varianten gemein, dass die Bevölkerung erst ab ca. 2020 unter das heutige Niveau sinken wird. In den extremen obersten Szenarien (mit einer Wanderungsannahme von 300.000) würde dieser Effekt erst nach 2040 eintreten. Ich beschränke mich im Folgenden aus Zeitgründen nur auf die mittlere Variante (Variante 5), weil sie nach übereinstimmender Meinung fast aller Experten wohl am realistischsten ist und sehr nahe an weiteren guten Prognosen liegt, die wir kennen. Diese mittlere Variante, die sogenannte Variante 5, geht von einer mittleren Steigerung der Lebenserwartung und einem Nettozuwanderungssaldo von 200.000 pro Jahr aus. Das ist realistisch und erreichbar.

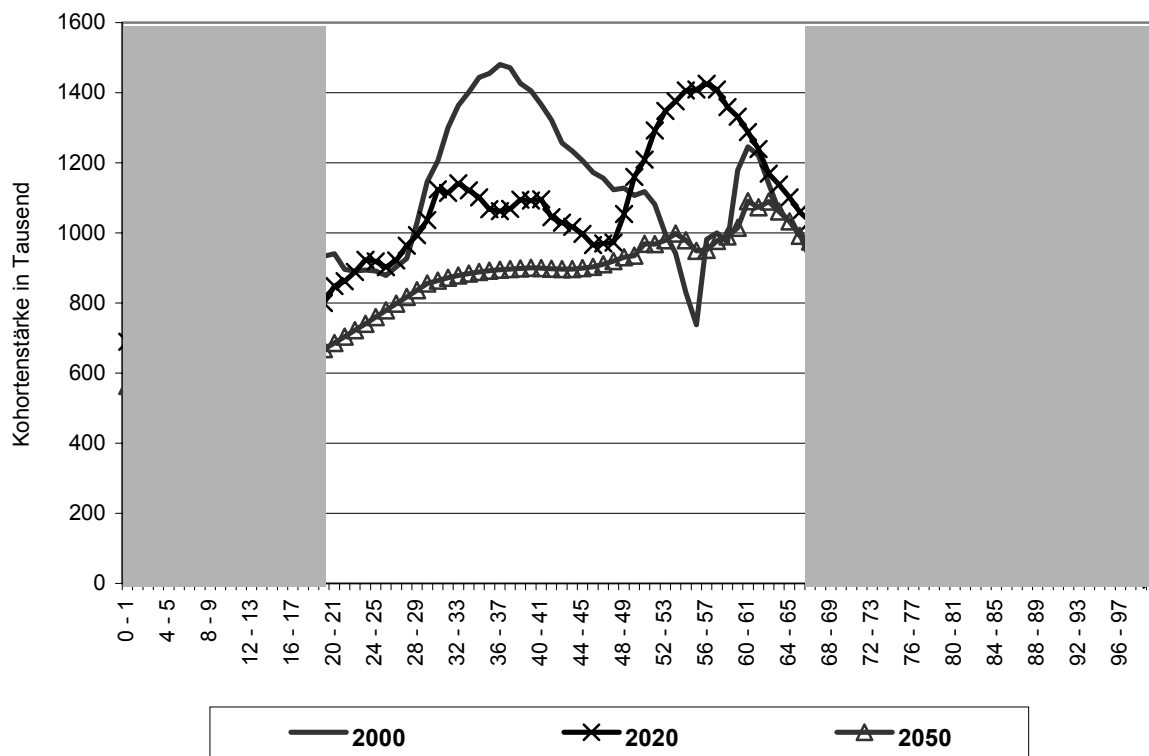
Abbildung 1: Alter der Bevölkerung in Deutschland am 31.12.2000



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2001.

Nimmt man diese Prognosevariante als Grundlage, so kann man die Altersstruktur der Bevölkerung in den nächsten fünf Dekaden vorausberechnen. Abbildung 2 zeigt Ihnen diese Altersstruktur nochmals für das Jahr 2000, wie sie dem Statistischen Jahrbuch zu entnehmen ist, und für die Prognosevariante 5 für die Jahre 2020 und 2050. Man kann dieses Bild am besten verstehen, wenn man sich vorstellt, wie der Gipfel des Berges der Babyboomer in den 50 Jahren kontinuierlich nach rechts wandert.

Abbildung 2: Altersaufbau der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland 2020 und 2050 im Vergleich zu 2000



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2002 und 2003

Was bedeutet das für den künftigen Arbeitsmarkt? In der Abbildung ist gleichzeitig als gedankliche Stütze das gegenwärtige durchschnittliche Berufseintrittsalter bei grob 20 Jahren eingezeichnet und das gegenwärtige gesetzliche Rentenalter – nicht das effektive Rentenalter – von 65 Jahren. Vergleicht man das Integral unter der Kurve von 2050, bezogen auf die Bevölkerung im so definierten erwerbsfähigen Alter, mit der Fläche unter der Kurve für das Jahr 2000, so kann man eindeutig feststellen, dass das langfristige Potenzial an Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2050 deutlich geringer sein wird als im Jahr 2000. Man kann (sieht man einmal von Rationalisierungsfortschritten oder von der komplizierten Frage nach der Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, die eine schrumpfende Bevölkerung mit sich bringt, einmal ab) sicher darüber sprechen, ob dann eventuell ein nicht zu deckender Bedarf an Arbeitskräften entstehen wird. Dies gilt jedoch keinesfalls für den Vergleich der Jahre 2020 und 2000. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – und jede Diskussion über eine Erhöhung des Regelrentenalters von 65 auf 67 Jahren schon in den nächsten Jahrzehnten, das gilt auch für 2030, erweist sich damit als Unsinn – die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 2020 wird auf jeden Fall kaum kleiner sein als im Jahr 2000.

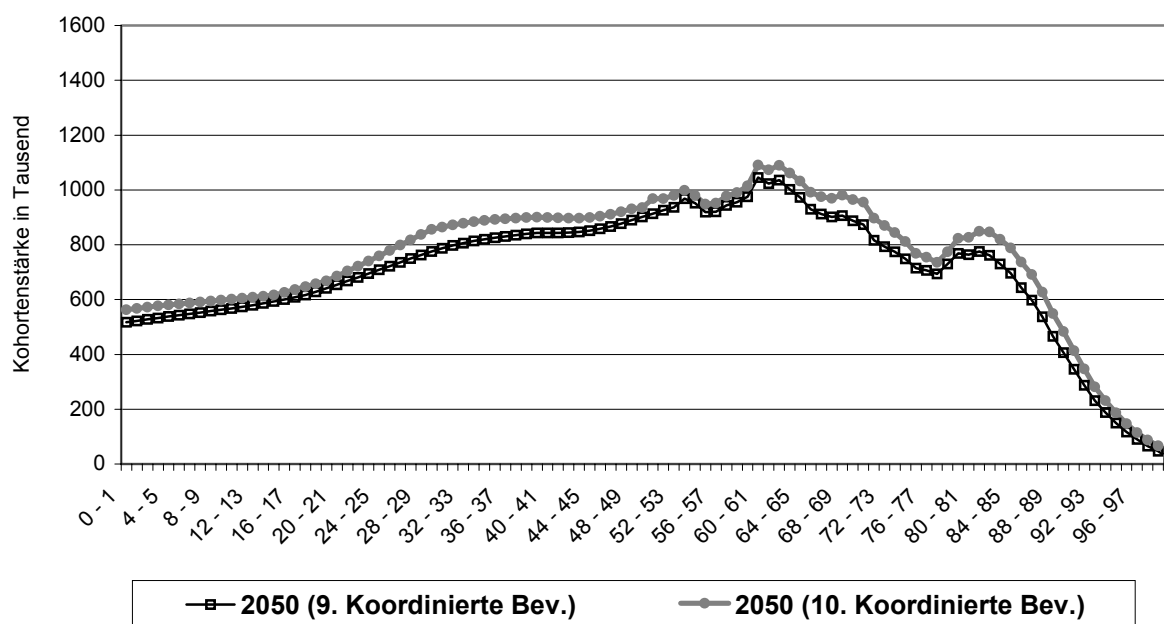
Sie wird aber im Schnitt und in ihrer Alterszusammensetzung erheblich älter sein! Im logischen Umkehrschluss bedeutet dies, dass ein Arbeitskräftemangel in den zwei bis drei Jahrzehnten nur dann überhaupt in die Überlegungen mit einbezogen werden muss, wenn wir weiterhin daran festhalten, dass das effektive Rentenalter so deutlich wie in der Vergangenheit und Gegenwart unter dem Regelrentenalter liegt

(ca. 5 Jahre), d.h. vor allem wenn die Betriebe weiterhin einem extremen Jugendwahn huldigen und Arbeitnehmer auch so verschlissen werden, dass sie bereits mit 50 Jahren in einem erheblichen Prozentsatz erwerbsunfähig werden (bzw. in der informationstechnischen Industrie als Beispiel ein 35Jähriger bereits als Greis gilt). Nur wenn wir weiterhin so locker und leichtsinnig mit unserem Humankapital umgehen wie bisher, dann werden uns auf mittlere Frist Arbeitskräfte zu fehlen beginnen. Wenn wir weiterhin nach dem Motto mancher Arbeitnehmer „Ranklotzen bis 50 und dann ab auf die Insel“ bzw. nach dem Motto vieler Betriebe „Auslutschen bis 50 und dann ex und hopp“ vorgehen, könnten wir längerfristig in das Dilemma eines Arbeitskräftemangels hineinrutschen. Wohl gemerkt: Ein Mangel an bestimmten Fachkräften in bestimmten Regionen kann unbenommen dessen wahrscheinlicher werden, wird aber nicht zum generellen Problem.

Es muss an dieser Stelle nicht weiter erwähnt werden, dass wir unter den gegenwärtigen Auspizien damit für die Zukunft aber ein enormes Maß an Altersarmut, sozialer Exklusion und Spaltung in unserer Gesellschaft produzieren würden. Es muss weiterhin an dieser Stelle nicht ausgeführt werden, dass damit nicht nur die Generation der heute über 55Jährigen in den Fokus einer Politik der Arbeitsgestaltung der Kompetenzentwicklung etc. für Ältere rückt, sondern bereits die jüngeren Generationen die (mit für viele Jahre wesentlich stärker besetzten Jahrganggruppen) in 15 oder 20 Jahren zu den älteren Arbeitnehmern gehören werden. Es geht also nicht nur darum, eine altersgerechte Politik und Arbeitsgestaltung zu machen, sondern es geht um eine alternsgerechte Gestaltung.

Lassen Sie mich an dieser Stelle nur hinzufügen, dass die von Frau Lehr vorher angesprochenen Zahlen aus der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung von der Struktur her mit den neueren Ergebnissen der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung übereinstimmen. Abbildung 3 zeigt Ihnen eine Gegenüberstellung der Altersstruktur des Jahres 2050 aus diesen beiden Vorausberechnungen. Man kann erkennen, dass die dargestellte jeweils mittlere Variante dieser Vorausberechnungen in der neueren Prognose die von mir eben getroffenen Ausführungen noch stärker stützt als die von Frau Lehr verwendete 9. Prognose. Zu beachten ist nämlich, dass die in der Grafik gering erscheinenden Unterschiede faktisch einen Prognoseunterschied gegenüber der mittleren, zweiten Variante der älteren Vorausberechnung in der Gesamtbevölkerung von doch 4,7 Mio. Personen im Jahr 2050 ausmacht und im Bezug auf die Erwerbsbevölkerung rund 2 Mio. mehr in der wohl realistischeren, aktualisierten neuen Vorausberechnung!

Abbildung 3: Prognostizierter Altersaufbau der Bevölkerung 2050 nach 9. und 10. koordinierter Bevölkerungsvorausberechnung (mittlere Varianten)



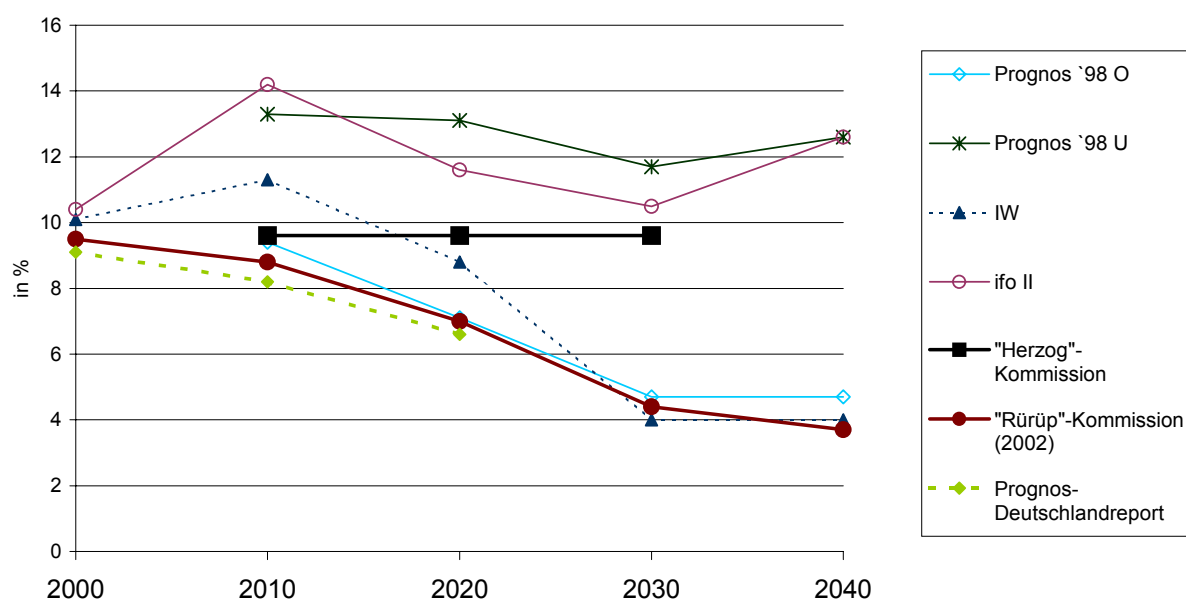
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2000 und 2003

3. Arbeitsmarktbilanzprognosen

Die hier darstellten demographischen Prognosen lassen in den groben demographischen Basiszahlen nun noch keinen genaueren Rückschluss auf die Entwicklung der Arbeitsmarktbilanz in der Zukunft zu. Bisher war ja auch nur von der Entwicklung des Arbeitsangebotes die Rede. Für die Betrachtung der Arbeitsmarktbilanz brauchen wir auch die Entwicklung der Arbeitsnachfrage und

damit bewegen wir uns auf ein weit unsichereres Gebiet: Nämlich das der ökonomischen Prognosen, von denen Sie alle wissen, was bereits in kurzfristigerer Perspektive von ihnen zu halten ist. Nichts desto trotz sind solche Langfristprognosen für die politische Planung und Orientierung wichtig. Abbildung 4 stellt Ihnen die wichtigsten vorliegenden Langfristprognosen der Arbeitsmarktbilanz grafisch zusammen und fügt gleichzeitig die entsprechenden neuen Zahlen aus den Gutachten der sogenannten Rürup- und Herzog-Kommissionen ein. Im Falle der Herzog-Kommission ist dies zusätzlich dadurch schwierig, dass einige der Zahlen noch nicht verfügbar sind und über die Qualität der von einer Unternehmensberatungsfirma erstellten Berechnungen – ich sage es vorsichtig – gewisse Zweifel angebracht scheinen. Nichts desto trotz kann man der in Abbildung 5 wiedergegebenen Zusammenschau solcher Arbeitsmarktbilanzprognosen einige wichtige Informationen entnehmen. Wie zu erwarten, weichen die prognostizierten Arbeitslosenquoten erheblich voneinander ab. Vereinfacht gesprochen gibt es einen oberen Korridor von Prognosen, die eine pessimistischere wirtschaftliche Entwicklung zugrunde legen und Arbeitslosenquoten zwischen knapp 10 und gut 12 Prozent bis 2030 bzw. 2040 vorhersagen. Die Herzog-Kommission gehört in diesen Bereich mit ihrer Prognose einer vorhergesagten Konstanz der Arbeitslosenquote von 9,6 Prozent. Mit dieser im übrigen im Gutachten dieser Kommission nicht weiter kommentierten Aussage über die künftige Arbeitsmarktentwicklung stellt sich die Herzog-Kommission im übrigen auch außerhalb der Zielsetzungen des geltenden Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes (hoher Beschäftigungsstand) und nimmt gleichzeitig Abschied von der seitens der Ratsbeschlüsse der EU aus den letzten Jahren propagierten Zielsetzung der „Vollbeschäftigung“.

Abbildung 4: Langfristprojektionen der Arbeitslosenquote in verschiedenen Gutachten



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach: Deutscher Bundestag 1998, S. 227, sowie den genannten Gutachten.

Die Arbeitsmarktbilanzvorausschau der Rürup-Kommission gehört dagegen ausdrücklich in den Bereich der optimistischen Prognosen, die bis 2030 respektive 2040 von einer Arbeitslosigkeit von gut 4 Prozent, im Fall Rürup sogar bis 2040 knapp unter 4 Prozent ausgehen.

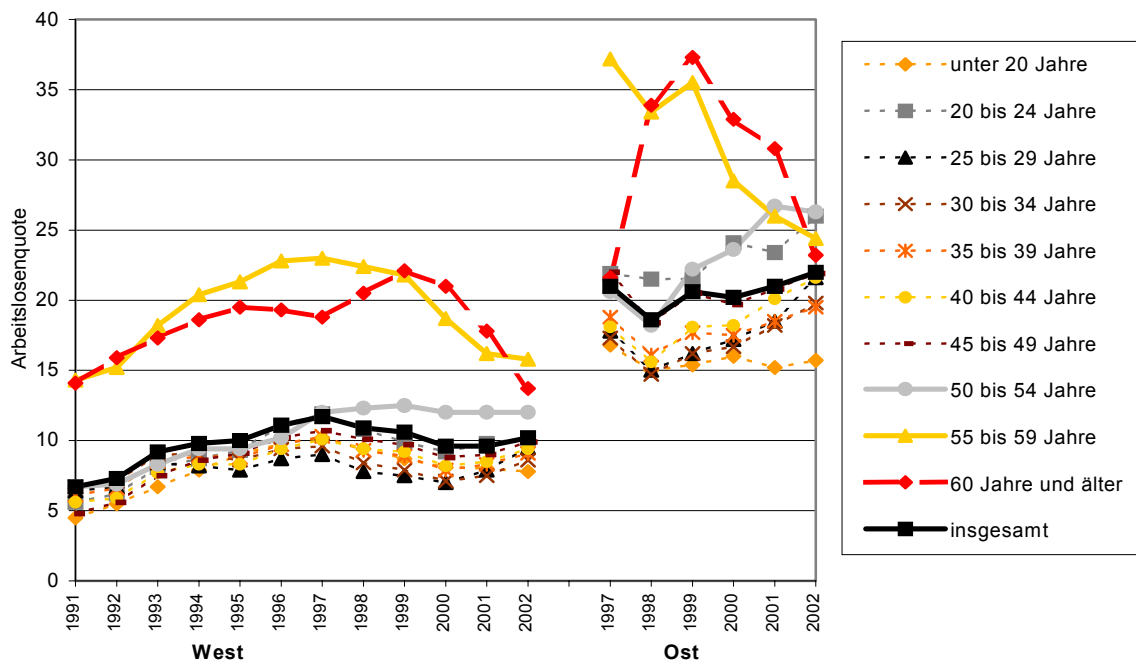
Meine Damen und Herren, es ist hier nicht meine Aufgabe, im Detail über diese Prognosen zu diskutieren – ich halte das, ehrlicherweise gesagt, auch teilweise für ökonomisch verbrämte Kaffeesatzleserei. Meine persönliche Einschätzung ist, dass Herzog in seinen Annahmen potenziell realistischer ist als Rürup; dass aber

gerade deswegen mehr zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit getan werden muss, wenn wir nicht wollen, dass unsere Gesellschaft uns langfristig um die Ohren fliegt. Rürup ist wohl arg optimistisch, weil er das sinkende Arbeitsvolumen, z.B. den in den letzten Jahren zunehmenden Anteil unfreiwilliger Teilzeitarbeit und die in vielen Teilgruppen versteckte Unterbeschäftigung weit unterschätzt. Ich glaube auch nicht, dass die deutschen Unternehmen und Unternehmer überhaupt in Zukunft noch einmal, wie in den 60er Jahren, eine Situation eintreten lassen werden, dass wirklich Arbeitskräfte fehlen werden. Der erweiterte europäische Markt (spätestens ab 2011) wird hier trotzdem genügend Potenziale bieten.

4. Zur bisherigen Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere

Betrachten wir die bisherige Entwicklung der Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen (Abbildung 5) – hier ist im Hinblick auf die Quoten bei den älteren und jüngsten Gruppen immer die Verzerrung durch die niedrigeren Erwerbsquoten und z.B. die Veränderungen auf Grund von Rechtsänderungen beim Vorruhestand zu berücksichtigen –, so können wir feststellen, dass in der rund ersten Hälfte der 90er Jahre die Arbeitslosigkeit der beiden ältesten Fünfjahresgruppen von einem gut doppelt über dem Durchschnitt liegenden Niveau aus noch extrem angestiegen ist, und in den letzten rund fünf Jahren wieder deutlich zurückgeht. Gleichzeitig beobachten wir im Übrigen, was zur Besorgnis Anlass gibt, dass die Arbeitslosenquote der 50- bis 54-Jährigen sich in den letzten Jahren über dem Durchschnitt bewegt. Bedeutet dies, dass – wie manche Zeitschriften schreiben – die „Alten“ wieder begehrt sind und in den Arbeitsmarkt zurückkehren?

Abbildung 5: Entwicklung der altersspezifischen Arbeitslosenquoten in West- und Ostdeutschland von 1991 bis 2002 bzw. von 1997 bis 2002 (in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit (Strukturanalyse, versch. Jahre).

Zweifellos gibt es gewisse Erfolge der Beschäftigungspolitik für Ältere, die sich auch in der Abbildung niederschlagen. Zweifellos sind die Rückgänge in der Entwicklung der Arbeitslosenquoten bei den über 55- bzw. über 60-Jährigen auch auf das Greifen von Maßnahmen wie dem § 428 SGB III (erleichterte Voraussetzungen des Bezugs von Arbeitslosengeld für Ältere) oder auch die enorm zunehmende Verbreitung von Altersteilzeit zurückzuführen. Die zuletzt genannten Maßnahmen sind jedoch außerordentlich skeptisch zu bewerten, da sie nicht zu einer Erhöhung der Beschäftigungsquote der Älteren beitragen, sondern vielmehr Wege der vorzeitigen Externalisierung Älterer vom Arbeitsmarkt darstellen, die nur die Statistiken schönfärben, und wie in der verbreiteten Form der geblockten Altersteilzeit auch keinen Beitrag zu einem an sich sinnvollen gleitenden Übergang in den Ruhestand darstellen.

Ein weiterer Punkt kommt hinzu: Wir wissen nicht, wie groß in quantitativen Zahlen der Effekt dieser Maßnahmen wirklich ist, und wie sehr andererseits es sich bei dieser scheinbaren Besserung der Arbeitsmarktsituation Älterer in den letzten Jahren nur um ein demographisches Artefakt handelt. Immerhin geht es in den letzten Jahren bei diesen Gruppen zunehmend um die schwächer besetzten Jahrgangskohorten aus der Zeit des 2. Weltkrieges, die diese Quoten deswegen nach unten drücken, da natürlich ein Grundbestand an älteren Arbeitnehmern in den Stammbesetzungen von den Betrieben sowieso, soweit sie nicht ausgepowert sind, auf Grund ihres wertvollen Erfahrungswissens in den Stammbesetzungen gehalten werden. Gleichgültig wie groß dieses demographische Artefakt genau ist, ist es aber keine Kunst zu prognostizieren, dass angesichts der bereits einleitend meines Beitrags aufgezeigten Entwicklung der Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials das Problem der Beschäftigung Älterer in wenigen Jahren wieder viel virulenter werden wird als gegenwärtig – nämlich dann, wenn die stark besetzten Altersjahrgänge der Babyboomer zunehmend in die Gruppe der Älteren hinein altern.

5. Die Sichtweisen von Personalverantwortlichen

Lassen Sie mich an dieser Stelle die Perspektive wechseln. Zweifellos sind die Arbeitsmarktprobleme Älterer, ist die hohe Arbeitslosigkeit Älterer nicht nur auf einen Jugendwahn der Personalverantwortlichen in Betrieben zurückzuführen. Auch auf Arbeitnehmerseite hat sich eine „Mentalität der Frühverrentung“ breit gemacht und die Politik hat lange entsprechende Maßnahmen aufgelegt, die zwar gut gemeint waren, aber langfristig zu Problemen führen. Festzuhalten bleibt jedoch, dass für die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer – ein auch in den Beschlüssen der EU von Stockholm explizit gemachtes Ziel – die Betriebe strategisch sind. Ohne die Bereitschaft der Betriebe, Ältere zu beschäftigen, können sich Mitarbeiter noch so sehr lebenslang weiterbilden, fit halten und angesichts sinkender Rentenniveaus länger arbeiten wollen – über die Beschäftigung entscheiden letztendlich die Arbeitgeber.

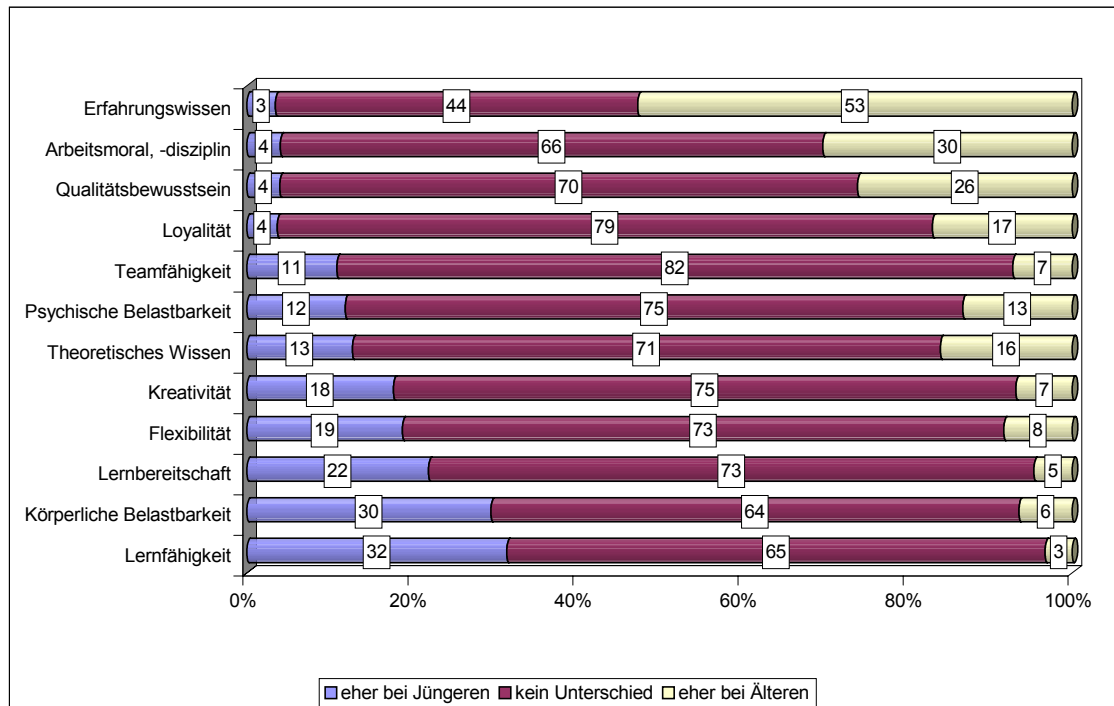
Ich möchte Ihnen im Folgenden einige interessante Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, einer repräsentativen Befragung von rund 16.000 Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland 2002, vorstellen, das zu unserem Thema eine Reihe

von positiven Überraschungen, aber auch einige bittere Enttäuschungen aufgezeigt hat.

Wir haben uns dabei der Frage „Einschätzung älterer Arbeitnehmer durch die Betriebe“ auf indirektem Weg genähert. Zunächst wurde im Fragebogen eine Frage gestellt, welche Eigenschaften, d.h. welche Leistungsparameter den Personalverantwortlichen an ihren Mitarbeitern im Durchschnitt der Arbeitsplätze ihres Betriebes besonders wichtig sind. Die erste Überraschung aus der Befragung war, dass den Arbeitgebern entgegen der von den Unternehmensberatergurus immer behaupteten Wandlungen in der Arbeitswelt die Eigenschaften Arbeitsmoral/Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein (die klassischen Arbeitstugenden also) am wichtigsten sind; erst danach gefolgt von Flexibilität und wiederum fast gleichauf Erfahrungswissen und Loyalität. Danach folgt eine mittlere Gruppe von Anforderungen wie Lernbereitschaft und -fähigkeit, Teamfähigkeit und psychische Belastbarkeit. Am Ende der Skala rangieren theoretisches Wissen, körperliche Belastbarkeit und ganz am Schluss Kreativität.

Eine zweite – positive – Überraschung bot die Antwort auf die nachfolgende Frage, ob man eher jüngeren oder eher älteren (hier als über 50-Jährige definiert) Beschäftigten die jeweiligen genannten Eigenschaften zubillige. Völlig zu Recht sagt die jeweils deutliche Mehrheit der befragten 16.000 Betriebe, dass (mit Ausnahme vom Parameter Erfahrungswissen) dies so nicht eindeutig zugeordnet werden könne. Wie die Abbildung 6 demonstriert, sind jeweils zwei Drittel der Befragten und mehr der Meinung, dass dies wohl eher ein individuelles Problem ist, als dass man diese Eigenschaften eindeutig einem Alter zuordnen könne: Nur beim Kriterium Erfahrungswissen, gibt es eine klarere Zuordnung auf die Älteren. Gewichtet man nun die Eigenschaftszuschreibungen für Jüngere bzw. Ältere mit der von den Betrieben gesehenen, zuvor angeführten, Bedeutung, so ergibt sich in der Summe, d.h. im gebildeten Indexwert keine größere Leistungsfähigkeit Jüngerer. Alte und Junge werden im Schnitt als in etwa gleich leistungsfähig eingeschätzt. Allerdings bezieht sich dieses Urteil ganz eindeutig auf die eigenen Mitarbeiter der Betriebe und nicht auf ältere Arbeitnehmer vom externen Arbeitsmarkt. Insofern ist auch zu beachten, dass bereits erfolgte Externalisierungen von älteren Mitarbeitern respektive von als nicht so leistungsfähig angesehenen, dieses Urteil ins Positive tendieren lassen.

Abbildung 6: Vergleich der Eigenschaften Jüngerer versus Älterer



Quelle: INIFES/SÖSTRA nach IAB-Betriebspanel 2002.

Dass Ältere von außen, also Bewerber vom externen Arbeitsmarkt, durchaus skeptischer gesehen werden und dass Betriebe in relevantem Maße hier diskriminierend in der Personaleinstellung sind, gehört zu den weniger erfreulichen Ergebnissen aus dieser Befragung.

Zwar äußern 54% der befragten Betriebe in Deutschland – wohl auch in einem erheblichen Maße der sozialen Erwünschtheit in einer solchen Interviewsituation geschuldet, also die Ergebnisse ins Positive verzerrend –, dass sie im Falle einer anstehenden Personaleinstellung ohne jegliche Bedingungen auch über 50-Jährige einstellen würden. 31 Prozent der Betriebe würden dies aber deutlich an Bedingungen knüpfen: Mit jeweils etwa gleich vielen Nennungen rangieren die Antwortkategorien „Vorzugsweise als Teilzeitkräfte“, „Nur mit befristetem Vertrag“ sowie etwas häufiger, vor allem in Ostdeutschland, „Nur mit Lohnkostenzuschüssen“. 8 Prozent aller Betriebe sagen „Nur wenn es keine jüngeren Bewerber gibt“. Zusammen mit den 15 Prozent der Betriebe, die eine Einstellung Älterer grundsätzlich und vorbehaltlos ausschließen, ist dies ein Anteil von einem Viertel aller Betriebe, die sich offen zu einer altersdiskriminierenden Personalrekrutierungspolitik bekennen. Das ist eine so auf keinen Fall tragbare Position, die auch den künftigen Erfordernissen der Arbeitsmarktentwicklung und anstehendem europäischen Recht explizit widerspricht.

An dieser Stelle sei nur hinzugefügt, dass weitere Fragen aus dem Betriebspanel 2002 und auch aus früheren Erhebungswellen dieser jährlichen Unternehmensbefragung darauf hinweisen, dass mit gut einem Drittel nur viel zu wenige Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen fördern. Dass die 26 Prozent ostdeutscher und 31 Prozent westdeutscher Betriebe aus der Erhebung 2002, die ausbildend tätig waren, zu wenig sind, braucht angesichts der aktuellen Diskussion

und Sorgen um den Ausbildungsmarkt und die fehlende Vorbereitung der Betriebe auf die demographischen Veränderungen nicht weiter zu betont werden. Rund jeder fünfte Betrieb äußert, dass er Maßnahmen zur Gesundheitsförderung praktiziert. Dies wäre an sich noch gar nicht so wenig (immerhin sind ja auch sehr viele Kleinstbetriebe mit in dieser repräsentativen Stichprobe enthalten), wenn nicht ein Großteil der entsprechenden Nennungen sich ergeben würde, weil Betriebe sagen, dass sie Krankenstandsanalysen durchführen bzw. Gespräche mit Mitarbeitern über Gesundheitsfragen (Rückkehrergespräche!) führen – ein Ergebnis, das mit präventiver betrieblicher Gesundheitspolitik zu wenig zu tun hat. Weiterhin: Jeder siebte Betrieb äußert zwar, dass bei ihm Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung im Jahr 2002 praktiziert würden. Im Wesentlichen ist aber dies auf die weite Verbreitung von Teilzeitarbeit zurückzuführen. Auch dieses Ergebnis ist angesichts der demographischen Veränderungen und der wichtiger werdenden Rolle von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt zu wenig. Schließlich sagt knapp jeder achte Betrieb, dass man Maßnahmen für ältere Beschäftigte praktiziere: Da aber die Hälfte dieser Nennungen auf das Angebot von Altersteilzeit zurückgeht, die meist in geblockter Form stattfindet, kann dies kaum als Maßnahmen im Sinne eines künftigen Arbeitsmarktes interpretiert werden, der auf die demographischen Veränderungen wirklich nachhaltig vorbereitet wäre.

Meine Damen und Herren, summa summarum kann man sagen, dass die Betriebe auf die Erfordernisse des demographischen Wandels nur äußerst unzureichend vorbereitet sind. Das kurzfristige Denken in Kategorien des Shareholder-Values trübt offensichtlich zu sehr den Blick auf die langfristigen Erfordernisse eines nachhaltigen Human-Ressources-Managements!

Um es nochmals zu betonen: Natürlich sind die Betriebe nicht alleine schuld; die Frühverrentungsmentalität ist auf der anderen Seite ein echtes Problem, das angegangen werden muss. Allerdings ist der politischen Korrektheit zuliebe auch festzuhalten, dass hier bereits erhebliche Änderungen in die Wege geleitet sind, die verhaltenssteuernd wirken (werden). An Maßnahmen in Richtung einer Verhaltensänderung in der betrieblichen Personalpolitik herrscht aber noch erheblicher Mangel. Die hier zu fordernden schärferen Eingriffe des Gesetzgebers – etwa im Sinne einer Malus-Regelung für Betriebe die Ältere entlassen, wie dies u.a. in Österreich praktiziert wird – könnten alleine aber auch nicht ausreichen. Es muss ein Umdenken auf breiterer Front stattfinden, das man sehr schön an einem kleinen Beispiel demonstrieren kann.

Natürlich ist zu erwarten, dass im Bereich von extremen körperlichen Anforderungen in bestimmten Berufen eine in Größenordnungen relevante Beschäftigung auch Älterer nur bei entsprechenden Tätigkeitswechseln möglich ist. Als Beispiel möge der Dachdecker oder Gerüstbauer genügen, für den eben disponierende Tätigkeiten im Team etc. notwendig werden, wenn er evtl. aus gesundheitlichen Gründen solche extremen Jobs nicht mehr voll ausführen kann. Ein anderes Beispiel einer Berufsgruppe, das uns alle aber zu einem Umdenken ermahnen sollte, ist der Friseurberuf. Sicherlich gibt es auch hier eine Reihe von Gesundheitsproblemen (Stichwort: Allergien), die eine Beschäftigung bis zur Regelaltersgrenze erschweren. Auch ist bei der Analyse der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Friseure zu beachten, dass in diesem kleinbetrieblichen Gewerbe ein nicht unerheblicher Anteil an Beschäftigten sich selbständig macht. Dennoch ist der

Anteil der über 50-Jährigen an den sv-beschäftigten Frisuren und Friseurinnen mit rund 10 Prozent einer der extrem niedrigen Anteile Älterer in den verschiedensten Berufen. Das liegt wohl nicht zuletzt auch an uns als Kunden, meine Damen und Herren. Wenn Sie meine Damen sich gerne von einem jungen, knackigen Friseur verwöhnen lassen und wir meine Herren, auch gerne uns in die Hände einer jungen Friseurin begeben, so mag das ja menschlich verständlich sein. Was solches Denken aber im Hinblick auf die Beschäftigungschancen Älterer am Arbeitsmarkt in diesen wie in anderen Berufen bedeutet, erschließt sich erst einem intensiveren Nachdenken.

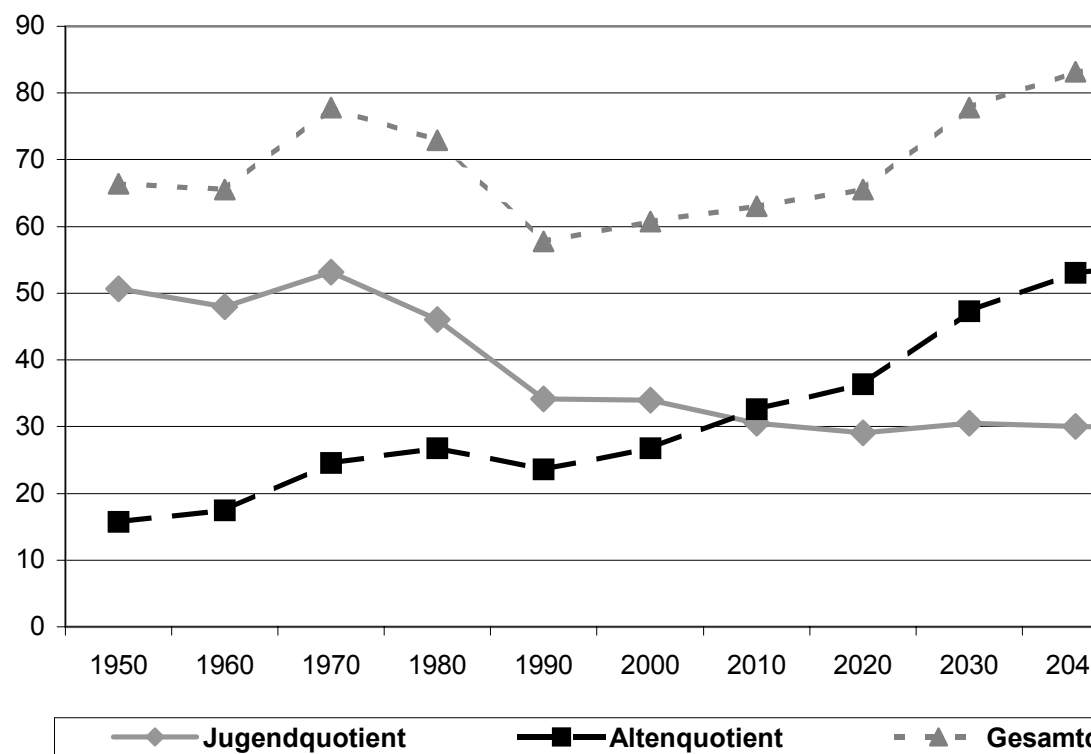
6. Der demographische Wandel bringt viele Probleme mit sich – er ist aber nicht für alle Probleme ursächlich

Dass der demographische Wandel eine Reihe von Herausforderungen und Problemen mit sich bringt, muss an dieser Stelle nicht mehr wiederholt und auch nicht in andere Bereiche hinein erweitert werden. Abschließend sei daher ein erneuter Wechsel in der Perspektive eingenommen, der ein wenig dem gängigen Alarmismus vorbeugen soll, der in der Demographiedebatte um sich greift und der dazu führt, dass der demographische Wandel als Alibi-Argument für alle möglichen Probleme herangezogen wird, die mit ihm zunächst gar nichts zu tun haben. In den vorhergehenden Referaten wurde schon mehrmals das Wort vom Altenquotienten erwähnt, dies immer in der politisch korrekteren Form als es gemeinhin in der Öffentlichkeit unter dem Terminus „Alterslastquotient“ verstanden wird. Definiert ist dieser Altenquotient als Anteil der über 60- bzw. über 65-Jährigen dividiert durch die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, also die 15- bzw. 20- bis 60- bzw. 65-Jährigen. Je nach Definition zeigt dies an, auf wie viele Personen im erwerbsfähigen Alter jeweils ein/e Rentner/Rentnerin entfällt. Entsprechend kann und muss natürlich auch ein Jugendquotient definiert werden, da auch die jüngere Generation der unter 15- bzw. 20-Jährigen ja von dem von den Personen im erwerbsfähigen Alter erwirtschafteten Produkt mit ernährt und unterhalten werden muss. Selbstverständlich ist dabei bei letzterem aber darauf zu achten, dass es letztendlich nicht die Personen im erwerbsfähigen Alter, sondern die tatsächlich Beschäftigten sind, die diese „Last zu tragen haben“.

Abbildung 7 enthält den Jugend- und Alten- sowie den saldierten Gesamtquotienten in der Altersabgrenzung 20/65 für Deutschland, im Zeitraum 1950 bis 2000 anhand der tatsächlichen Zahlen und für 2010 bis 2050 wiederum auf der Basis der 5., mittleren Variante der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes. Wie erwartet sinkt der Jugend- und steigt der Altenquotient: Allerdings wird deutlich, dass dies nicht in der linearen Form geschieht, die in den öffentlichen Debatten immer unterstellt wird. Beim Jugendquotienten ist ein Gipfel um das Jahr 1970 (wegen der Babyboomer) festzustellen und eine ab 2020 nur eher marginale Abnahme; beim Altenquotienten ist ein relativer Gipfel in den 80iger Jahren feststellbar und ab 2040 eine nur noch langsam ansteigende Entwicklung (ab 2050 geht dieser Quotient auch zurück). Dies ergibt addiert einen Gesamtquotienten in der hier vorgenommenen Abgrenzung der

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, der 1990 einen Tiefpunkt hatte und sich auch heute noch in einer relativen günstigen Position darstellt.

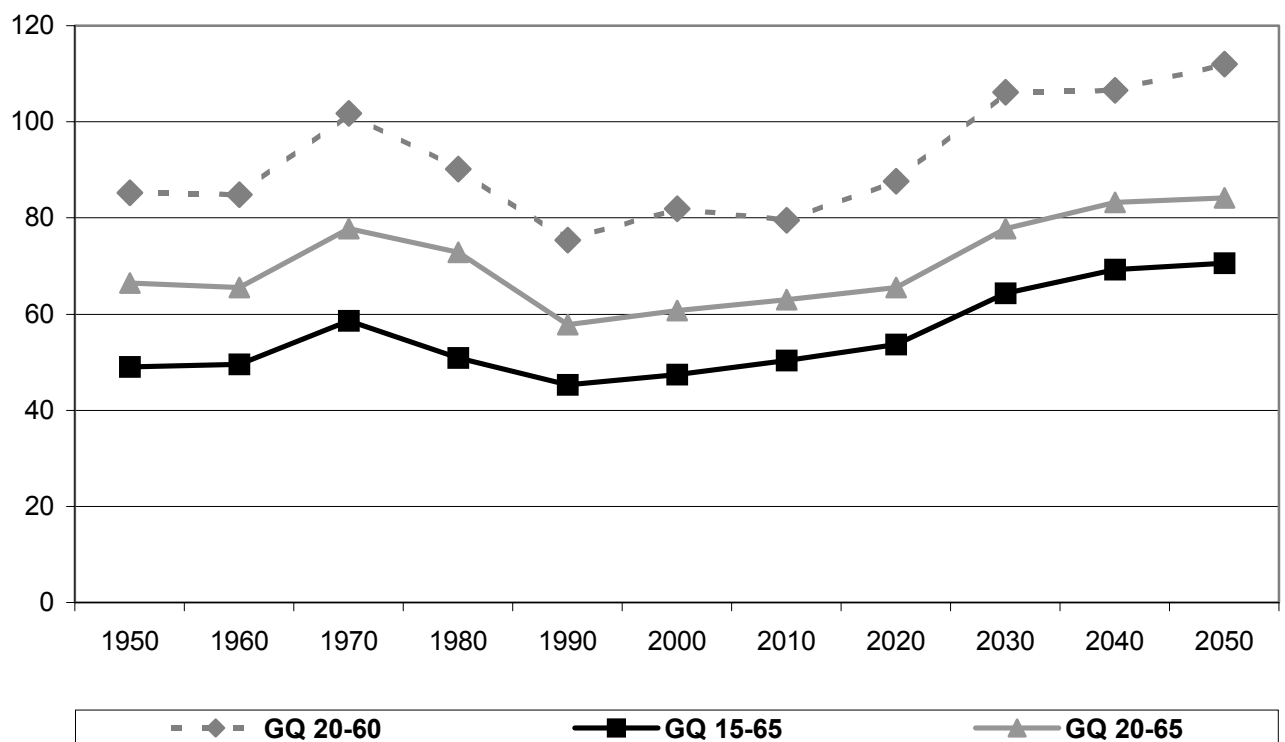
Abbildung 7: Jugend-, Alten- und Gesamtquotient (20 – unter 65) in Deutschland 1950-2050



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Statistische Jahrbücher und 10. koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung (5. Variante)

Dass strukturell dieses Bild auch bei anderen Abgrenzungen des Erwerbsalters gilt, wird anhand von Darstellung 8 deutlich. Anders herum formuliert: Wir befanden uns in der jüngeren Vergangenheit und befinden uns auch auf absehbare Zeit noch in einer diesbezüglich demographisch günstigen Position. Die wirklich großen Probleme treten zwischen 2020 und 2030 auf und halten danach an. Insofern ist es ein ausgesprochen falsches, ja verlogenes Argument, etwa die gegenwärtigen Schwierigkeiten in der Finanzierung unserer sozialen Sicherung auf demographische Ursachen zurückzuführen und – zumindest auf absehbare Zeit – von einer demographisch nicht mehr haltbaren sozialen Sicherung in der heutigen Form zu sprechen. Vielmehr wird deutlich, dass es wohl hauptsächlich zwei ganz andere Ursachen für diese Probleme gibt. Einerseits die Massenarbeitslosigkeit, die den Nenner dieser Gesamtquotienten schmälert und so zu stärkeren Belastungen führt. Andererseits muss man wohl festhalten, dass die enormen Kosten der – Gott sei dank – erfolgten Deutschen Wiedervereinigung in viel bedeutenderem Maß auf Grund ihrer falsch angelegten Finanzierung (zu einem erheblichen Teil aus den Sozialversicherungssystemen und damit zu Lasten des Faktors Arbeit) als Auslöser gegenwärtiger Probleme bezeichnet werden muss als der demographische Wandel. Dies sich klar zu machen bedeutet nicht, die mittel- und langfristig bevorstehenden erheblichen Konsequenzen des demographischen Wandels klein zu reden. Das bedeutet aber meines Erachtens sehr wohl, den Propheten eines neuen Verteilungskonfliktes (unter dem Schlagwort „Generationenkonflikt“) mit größter Vorsicht zu begegnen. Es wäre mehr als misslich – ich sehe gerade für Organisationen wie die Aktion Gemeinsinn eine wichtige Aufklärungsfunktion in diesem Punkt – wenn auf Grund überzogener, ja falscher Darstellungen des demographischen Wandels, wie sie einleitend aus dem ZEIT-Forum 2003 zitiert wurden, ein Verteilungskonflikt zwischen den Generationen aufgebauscht wurde, der den Blick auf einen ganz anderen, viel bedeutenderen Verteilungskonflikt meines Erachtens immer mehr zu verstellen droht.

Abbildung 8: Gesamtquotienten im Vergleich



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Deutscher Bundestag 1998, S. 120; Statistische Jahrbücher; 10. koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung (5. Variante)